

大学生就业结果的影响因素研究

——人力资本、SCCT 职业发展理论的视角

刘复兴,朱俊华

(北京师范大学 教育学部,北京市 100875)

摘要:大学毕业生是我国最大的就业群体,研究大学生就业结果的影响因素形成机制,有利于在职业准备期帮助大学生进行充分的就业准备并在职场中取得长足发展。研究以 SCCT 模型与人力资本理论为基本框架,对 2015 届已离校受雇全职工作的 1 000 名大学毕业生进行问卷调查,采用 logistic 回归分析及逐步回归分析的数据分析方法修订概念框架。研究发现,大学生人力资本积累、职业心理发展状况与就业结果存在显著的个体差异;在个体人力资本的内部结构中,先天个别特征对总体资本积累的影响小于后天积累资本的影响。大学生人力资本对其就业结果影响显著,分为直接影响和在职业心理调节下的间接影响;社会支持在大学生就业结果上发挥了显著的调节作用。研究根据大学生就业结果的影响因素模型,针对性优化提升大学生人力资本,关注其职业心理发展状况,结合社会支持,提出改善大学生个体的就业结果的建议。

关键词:大学生;就业;就业结果;人力资本;SCCT 职业理论

中图分类号:G645 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2017)05-0030-08

就业是民生之本,稳则心定、家宁、国安。应届毕业生作为最大的就业群体,人数仍呈现逐年递增之势。2015 年中国高校应届毕业生人数已达 749 万余,同比又创新高^[1]。麦可思研究所发布的《就业蓝皮书:2015 年中国大学生就业报告》显示,2013 年、2014 年的应届毕业生就业半年内离职率分别高达 33%、34%^[2],揭示了大学生就业难后的又一难题:大学生就业稳定性差。这种不稳定性对个人职业发展、企业稳定运行乃至社会经济形势都存在不可忽视的负面影响。如何帮助大学生顺利就业并使其获得稳定长足的职业发展,是提升高等教育投资收益的重要议题。

一、大学生就业结果影响因素模型的概念模型

大学生获得的就业结果存在较大个体差异,除了受国家政策、社会环境和用人市场等宏观因素的制约,更与大学生自身因素密不可分。客观方面,在同等的就业环境下,大学生个人凝聚的人力资本不同,其就业结果也会存在显著差异;主观方面,大学生个人职业心理发展状况不同,反映在求职行为和求职心理上就会存在不同程度的差异。同时,这些个体因素还与外部环境相互作用。在内外因素的共同作用下,大学生会获得不同的就业结果。因此,研究大学生就业结果的影响因素形成机制是本研究的主要目标。

研究确定的理论基础包括人力资本理论、SCCT 社会认知职业理论,除大学生就业结果这一因变量外,其他潜变量包括大学生人力资本、职业自我效能感、职业结果预期、职业成熟度及社会支持。以 SCCT 社会认知的职业理论为理论模型的基本框架,提出大学生就业结果影响因素的概念

模型。如图1,大学生凭借自身的人力资本,在个人的职业自我效能感、职业结果预期与职业成熟度等职业心理的中介作用下,通过感悟社会支持与外部环境相互作用,最后获得就业结果。

(一)人力资本理论

1960年,舒尔茨系统阐述了人力资本理论,把教育、保健、在职培训等在经济增长中发挥重要作用的投入定义为人力资本(Human Capital),并认为一个国家所有劳动者的数量、质量以及劳动时间是衡量国家人力资本的基础^[3]。研究依照舒尔茨的定义,将大学生人力资本定义为基于大学生个人的知识、技能、体力价值的总和,由个别特征、文化知识、技能水平和综合能力四方面构成。

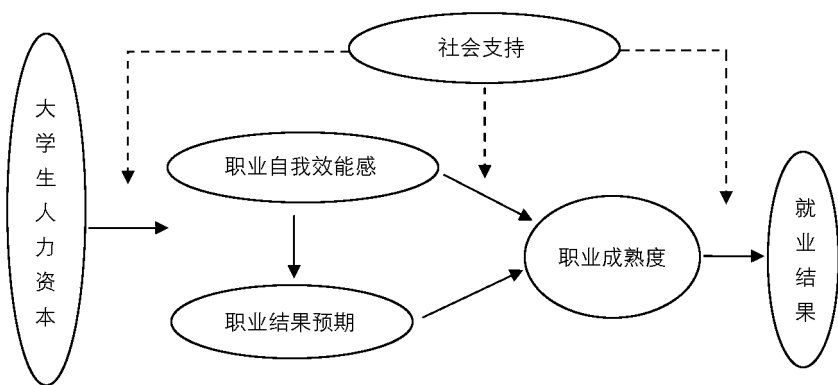


图1 大学生人力资本与就业结果关系框架

(二)SCCT 职业发展理论

20世纪80年代,随着班杜拉的一般社会认知理论(social cognitive theory)的兴起^[4],社会认知职业理论(social cognitive career theory)(以下简称SCCT)应运而生^[5]。SCCT的理论基础是社会认知理论,强调“环境—个人—行为”之间的相互作用。

SCCT主要包括三个核心因素:自我效能、结果预期及个人目标^[6]。本研究主要选取SCCT社会认知的职业理论作为研究框架,以职业自我效能感、职业结果预期以及职业成熟度作为三个核心因素的替代变量,将其统称为“职业心理”。其中,大学生职业自我效能感是指在就业阶段,大学生对自身求职行为与取得相应求职结果能力的自我评估,包括自我评价、收集信息、选择目标、制订计划、问题解决。大学生职业结果预期是指大学生对就业结果的期望,包括:职业生涯预期、就业能力预期、职业收入预期、职业地位预期和获得家人支持的预期等。大学生职业成熟度是指大学生应在职业探索(即就业)阶段的能力和态度,包括:职业规划、职业探索、职业决策、工作世界知识。

SCCT属于职业发展整合理论,阐述环境对个人职业选择和发展过程影响。为解释模型中的“个人—社会”部分,引入社会支持变量。社会支持既涵盖了环境因素,又包含个人内在的认知因素。根据研究需要,取“领悟社会支持”概念,将社会支持定义为“大学生知觉到的来自于他人的主、客观支持”,包括家人支持、朋友支持和其他支持三个方面。

(三)就业结果

根据2004年以来,教育部发布的《教育部办公厅关于进一步加强和完善高校毕业生就业状况统计报告工作的通知》要求,高校毕业生的就业率计算公式为:毕业生就业率=(已就业毕业生人数÷毕业生总人数)×100%。关于就业率的提法显然是不准确的,更像是“毕业去向落实率”。而在我国现行的就业结果指标管理体系中,对于正处于求职阶段的大四毕业生,就业率通常被视为最重要甚至唯一的结果变量。在就业形势日益复杂的今天,单纯以就业率衡量学生的就业结果显得过于片面化、模糊化。尽管能否就业对于大学生来说至关重要,但就业后个体和环境的契合(Person-Environment(P-E)fit)也应该作为评估求职成功与否的重要变量。因此,研究将大学生就业结果定义为毕业一年且受雇全职工作的大学生的个体就业特征,包括就业机会的获得、就业岗位的特点、主观满意程度三个方面。

二、大学生就业结果影响因素模型的实证分析

本次研究根据文献研究和观察、访谈的结果,借鉴成熟的调查量表:黄敬宝的《就业能力与大学

生就业——人力资本视角》量表^[7]、职业成熟度(CDI 简版)^[8]、职业结果预期量表(VOE)^[9]、职业决策自我效能量表缩减版(CDSES-SF)^[10]、姜乾金《领悟社会支持量表》(SPSS)^[11],编制《大学生就业结果的影响因素调查问卷》,进行试测改编后,形成的正式问卷包括大学生人力资本、职业成熟度、职业结果预期、职业自我效能感、社会支持和大学生就业结果六个部分,共计 57 个题项。问卷发放的对象为重庆市 2015 届(即 2015 年 7 月毕业)的大学毕业生。依照学校层次的不同,采取分层抽样的方法,分别在某 985 工程院校、某 211 工程院校、某本科一批非 211 院校、某一般本科院校(本科二批、三批)和某高职高专院校各发放 200 份问卷;再采用随机抽样的方法,在上述学校的各个专业中进行随机抽样。研究共发放问卷 1 000 份,回收有效问卷 958 份,有效问卷的回收率为 95.8%。

(一)大学生人力资本、就业结果与职业心理的基本情况

问卷第一部分为人力资本,按照个体特征、文化知识、技能水平、综合能力四维度分类,因个体特征为人口学变量,对其进行总体分析无明显意义。根据五点评分求得受试样本的均值及方差。其总体情况如表 1 所示。

表 1 人力资本描述性统计(M±S)

个体特征	文化知识	技能水平	综合能力	人力资本
/	3.28±0.76	2.61±0.82	2.62±1.32	3.18±1.16

同理,将剩余维度按照相同的方式进行描述性统计分析,总体情况如表 2 所示。

表 2 研究各维度描述性统计分析(M±S)

变量	研究维度	(M±S)
职业成熟度 (3.38±0.87)	职业规划	3.23±0.96
	职业探索	2.84±1.02
	职业决策	3.55±0.66
	工作领域信息	3.69±0.51
职业结果预期	职业结果预期	3.92±0.51
	自我评价能力	3.04±0.47
职业自我效能感 (3.11±0.64)	搜集信息能力	3.76±0.34
	选择目标能力	3.16±0.98
	制订计划能力	2.94±0.92
	问题解决能力	3.34±0.60
社会支持 (3.24±0.88)	家庭支持	3.78±0.27
	朋友支持	3.08±0.97
	其他支持	2.72±1.29
就业结果	大学生就业结果	3.06±1.33

由表 1、2 可以看出,总体上所测样本各维度均值均在 2.5 以上,且大部分均值处于 3.5 附近,可以认为所测样本的人力资本、职业心理、社会支持、就业结果在总体上处于良好状态。

值得注意的是,其一,职业成熟度中的职业探索能力相对较低,说明被试大学毕业生对未来职业进行探索的主动性较低;其二,职业结果预期普遍较高,说明了大学毕业生对工作的期望值普遍偏高;其三,对搜集信息能力的自信程度相对于其他能力的自信程度较突出,充分说明了 21 世纪互联网的兴起对大学生就业信息搜集的显著帮助;其四,对比职业规划的数据(处于中上水平)和制订计划能力的数据(较低水平)可以发现,现今大学生对职业规划缺乏信心,但落实到实际规划时却表现良好。其五,在社会支持中,“家庭支持”的数据(较高)表明无论是来自什么样的家庭,大学生对家庭支持的主观感受都表示满意;而“其他支持”的方差(较高)表现出明显的个体差异,即对不同的大学毕业生而言,对来自家人、朋友外的其他社会支持的领悟存在巨大差异。

对所收集的数据进行独立样本 t 检验,结果如下表 3 所示。经检验,生源地、性别与是否独生子女

对职业成熟度、职业结果预期以及职业自我效能感的影响未表现出明显差异。生源地及是否独生子女对社会支持表现出显著差异(显著性小于 0.05),同时,性别对就业结果的影响也出现显著性差异。

表 3 人口学变量独立样本 *t* 检验值

	生源地性别独生子女与否		
职业成熟度	-0.94	0.73	1.34
职业结果预期	-2.28	-1.74	0.68
职业自我效能感	1.47	-0.96	-1.36
社会支持	1.74*	1.12	0.96*
就业结果	-1.27	1.30*	-2.25

* 表示该指标 Sig.(2-tail<0.05),表现出显著差异

(二)人力资本的内部结构

从描述性统计分析看出,大学生的人力资本结构中,个别特征中先天因素,如性别、生源地、是否独生子女等对就业结果等其他变量产生了一定影响。那大学生人力资本的内部结构到底如何?构成人力资本要素的先天因素和后天因素相比,孰轻孰重呢?因此将人力资本中 16 道题与人力资本二分量数据进行二元 Logistic 回归。

表 4 人力资本二项 Logistic 回归检验结果

题项	B	Exp(B)	题项	B	Exp(B)
1. 性别	-5.506	4.00E-03	9. 外语水平	27.621	9.90E+11
2. 是否是独生子女	-11.023	0.00E+00	10. 计算机水平	27.063	5.66E+11
3. 生源地	-8.392	0.00E+00	11. 职业资格证书情况	33.179	2.57E+14
4. 健康状况	24.314	3.63E+10	12. 在大学期间曾受奖励情况	30.132	1.22E+13
5. 专业	10.641	4.18E+4	13. 在大学期间比赛获奖情况:	26.193	2.37E+11
6. 院校性质	29.178	4.70E+12	14. 担任学生干部情况:	25.762	1.54E+11
7. 学习成绩	21.078	1.43E+09	15. 几次兼职或全职工作经历?	25.487	1.17E+11
8. 专业知识	30.196	1.30E+13	16. 毕业前的政治素养:	27.441	8.27E+11

结果由表 4 可知,个体特征中的性别、独生子女与否以及生源地指标均为负数,结合题项归类方式(性别:男 1,女 2;独生子女与否:独生 1,非独生 2;生源地:城市 1,农村 2)可以发现男生相对于女生,独生子女相对于非独生子女以及城市学生相对于农村学生的人力资本具有普遍优势。但总体来看,个体特征指标相较于文化知识、技能水平以及综合能力对人力资本总体造成的影响偏弱,因此研究认为,比起不可逆的先天个体特征,后天的努力对人力资本的提升作用更大。

(三)大学生就业结果的影响因素模型分析

研究将基于上文的观念性框架与基本假设,如图 2 所示,逐步验证研究假设 H1-H8。即,运用逐步回归的方法,以就业结果为因变量进行逐层逆向推导,以探究人力资本、职业自我效能感、职业结果预期以及职业成熟度中各二级指标对就业结果的影响程度,同时,以社会支持作为调节变量贯穿整个模型,探究在不同社会支持条件下的影响程度。

研究假设一(H1):大学生人力资本对职业自我效能感有直接正向影响。

研究假设二(H2):大学生人力资本对职业结果预期有直接正向影响。

研究假设三(H3):职业自我效能感对职业结果预期有直接正向影响。

研究假设四(H4):职业自我效能感对职业成熟度有直接正向影响。

研究假设五(H5):职业结果预期对职业成熟度有直接正向影响。

研究假设五(H6):职业成熟度对就业结果有直接正向影响。

研究假设六(H7):大学生人力资本对就业结果有直接正向影响。

研究假设八(H8):社会支持对该模型具有调节作用。

经数据测算发现:其一,人力资本对职业自我效能感和就业结果影响较强,结合社会支持指标

可以显著影响职业自我效能感；其二，职业结果预期主要受到社会支持的影响，其对人力资本的敏感程度较低；其三，职业结果预期能够显著影响职业成熟度；其四，职业自我效能感对职业成熟度的影响相对较低，但仍然显著；其五，职业成熟度对最终的就业结果回归系数相对较大，在一定程度上说明就业结果与职业成熟度有显著关联，且除“工作领域信息”外，职业成熟度各指标均通过显著性检验；其六，作为调节指标的社会支持，在人力资本对职业自我效能感，人力资本对职业成熟度以及职业结果预期对职业成熟度的回归方程式中表现显著。

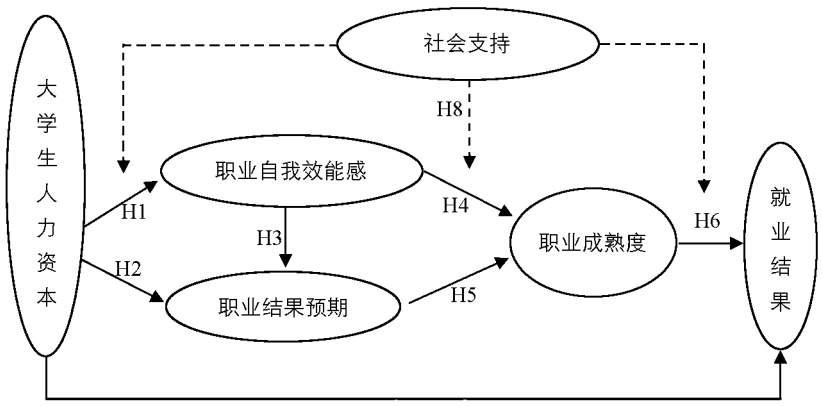


图 2 回归分析概念性框架

概念模型中的变量关系的假设中，除 H2(大学生人力资本对职业结果预期有直接正向影响)不成立和 H8(社会支持对该模型具有调节作用)部分成立外，其余假设均成立，修改后的模型框架如图 3 所示。大学生获得就业结果的全过程为：其一，大学生依靠个人的人力资本积累，在社会支持的作用下产生与自身人力资本相称的职业自我效能感；其二，形成的职业自我效能感成为职业心理形成的重要标志，在其影响下，形成职业结果预期和职业成熟度，其中不当的职业结果预期因大学生个体感悟社会支持不同导致职业成熟度的差异，从而产生不同的求职心理和行为；其三，在人力资本的直接影响、职业心理和社会支持的共同间接作用下，大学生获得相应的就业结果。

大学生获得就业结果的全过程为：其一，大学生依靠个人的人力资本积累，在社会支持的作用下产生与自身人力资本相称的职业自我效能感；其二，形成的职业自我效能感成为职业心理形成的重要标志，在其影响下，形成职业结果预期和职业成熟度，其中不当的职业结果预期因大学生个体感悟社会支持不同导致职业成熟度的差异，从而产生不同的求职心理和行为；其三，在人力资本的直接影响、职业心理和社会支持的共同间接作用下，大学生获得相应的就业结果。

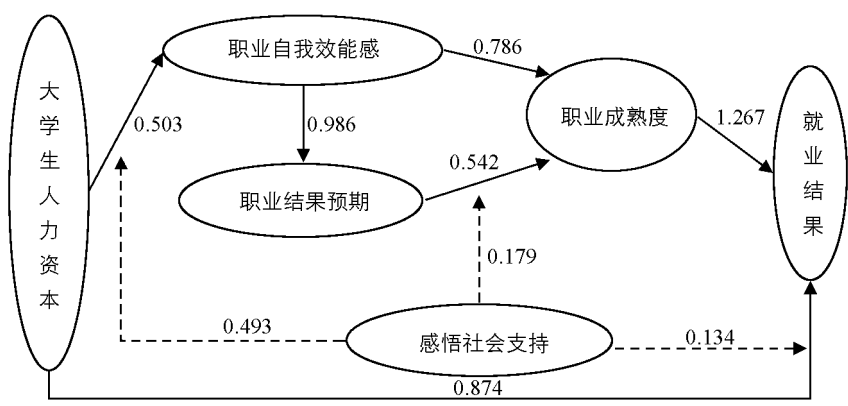


图 3 适应性改进后的模型框架图

三、基于影响因素模型的改善大学生就业结果的建议

(一) 发挥人力资本的主导作用，提升大学生的客观就业能力

如图 4 所示，大学生人力资本由先天不可逆的个体特征(性别、生源地、独生子女与否等)和后天积累资本(文化知识、技能水平、综合能力)构成，这些因素构成的大学生人力资本积累在其他因素(社会支持、职业心理)的调节和中介作用对大学生的就业结果产生直接或者间接的影响。

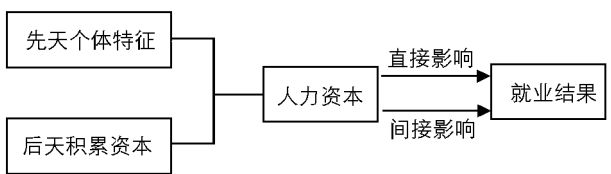


图 4 人力资本对就业结果的影响逻辑概图

因此，要改善大学生就业结果，从根本上要落实到提升大学生人力资本。如何打破先天不可逆因素对大学生人力资本的限制，并有策略地优化提升大学生后天的人力资本积累，将是解决大学生就业问题的关键。

1. 打破个体特征的禁锢,营造公平的投资环境

研究发现,大学生人力资本总量因大学生的个体特征的不同(包括性别、生源地和是否独生子女)呈现差异。其中,女性的人力资本低于男性,农村大学生的人力资本低于城市大学生,来自非独生子女家庭的大学生低于来自独生子女家庭的大学生。这与前人的研究相符^[12],表明大学生人力资本受到自身不可逆特征的影响,而这些因素正是直接影响着家庭的人力资本投资。

首先,在人力资本投资的性别差异上,存在“性别歧视”。贝克尔提出,男女两性自然生理上的差别曾导致人力资本积累上的不同的专门化^[13],即男性积累市场人力资本,女性积累家庭人力资本。男女人力资本投资上的差别又会强化两性生理学意义上的差别。这种“恶性循环”将性别上的马太效应不断加深。其二,独生子女对家庭人力资本投资的影响是否显著,存在“次序歧视”。诸多研究表明,子女在家庭内部教育支出等经济资源的分配上存在潜在的竞争^[14],并且综合来看,子女出生顺序对其受教育程度有正的效应,子女的教育人力资本积累在越小的家庭越有利^[15]。其三,人力资本投资存在显著的“地区差异”。中国的农村教育问题是一直是中国教育体系上的大问题。城乡二元体系一定程度上导致农民收入的相对减少和教育资源的分配不均,这两方面长期作用导致农村人力资本投资不足及农民人力资本投资能力有限,一定程度上决定了大学生人力资本的城乡差异。

因此,要从社会层面消除性别歧视、次序歧视和地区歧视,打破人力资本在个别特征上的差距,就首先要改变重男轻女传统思想,建立以人为本,以两性和谐为目标的先进性别文化;再从政策和制度上为女性提供更多接受教育的机会,如众多发展中国家推行的“加强型补贴”的办法、“以教代赈”项目以及“春蕾计划”等。在消除次序歧视和地区歧视上,更多需要依靠国家政策倾斜,减轻家庭教育投资负担,增大农村地区的教育投资。只有预先从投资角度瓦解农村地区与城市地区、贫困家庭与富裕家庭的差距,才能从根本上打破人力资本角度的“有效维持不公平”现象。

2. 策略性提升知识水平,合理投资职业技能

研究发现,大学生文化知识水平作为构成其人力资本的重要维度,其更多表现在大学生对专业知识的掌握和灵活运用程度上,而非集中表现为学习成绩,这恰好表明了高等教育人才培养质量标准应向多元质量观转变。首先,研究型人才应坚持学术质量观,他们要能走在学科的前端,探究深奥的学问。其文化知识质量观必须建立在学术质量的基础上。其二,对于就读于不同职能的本科院校的学生而言(如师范类、农林类、医学类、艺术类院校等),本科教育在应用领域培养人才强调直接为社会服务,因此其质量标准应是知识的掌握和实际运用。其三,对于培养职业型及技术应用型人才,应当以市场需求为导向。如高职高专教育应注重学生职业能力和实践应用能力的培养,以学生能否工作在生产第一线为质量标准。

研究表明,在大学生们的技能水平部分,职业资格证书对大学生人力资本的影响较大,超过兼职等社会经历的影响。职业资格证书是表明劳动者具有从事某一职业所必备的学识和技能的证明。它是劳动者求职、任职、开业的资格凭证,是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据。引导大学生合理投资其职业技能,以职业规划为导向,获得职业资格证书,有利于规范人力资本的流动秩序。

(二)发挥职业心理的协同作用,关注大学生职业心理发展

大学生职业心理在通过人力资本获得良好的就业结果的过程中起着重要的中介作用。如图5所示,其中大学生职业自我效能感、职业结果预期以及职业成熟度之间存在相互关系。研究发现,职业自我效能感在职业心理的形成中起着推动作用,良好的职业自我效能感是将大学生人力资本积累转化为积极的职业心理和职业行为的动力;职业结果预期是职业自我效能感转化为职业成熟度的重要中介,良好的职业结果预期有利于催化大学生的职业成熟度,而职业成熟度是衡量大学生职业心理发展程度和职业行为的标杆,其对大学生职业心理和一定的职业行为具有评估检测作用,对大学生是否能获得良好的就业结果具有良好的预测作用。

1. 关注职业自我效能作用的影响

大学生的职业自我效能感主要通过日常的在校学习和生活提升。其一,帮助学生建立和完善职业自我概念。高校教师在日常教学过程中,可有意识地训练大学生的自我评价能力,增强对自身能力的了解。如借用 SDS 自我指导探索量表、SCH 斯特朗——坎贝尔兴趣问卷和 KOIS 库德职业兴趣调查表^①等使大学生增强对自身职业兴趣和职业自我概念的了解。其二,帮助大学生设置合理的职业目标。

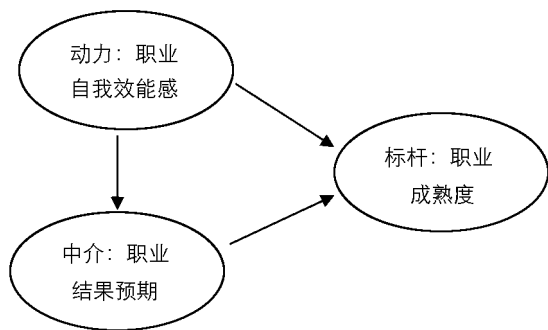


图5 大学生职业心理逻辑关系图

按照“最近发展区^②”的要求,设置一个既非遥不可及也非唾手可得,而是难度恰当,经过一定程度的努力就有可能达到的目标。其三,培养个体的积极归因方式。在职业准备期以及求职过程中,大学生会遇到复杂的主客观因素所导致的困难,错误的归因于自身的能力问题则容易导致自我效能感下降。因此通过榜样作用进行引导或进行强化矫正,促使大学生正确归因。

2. 关注职业结果预期的中介作用

大学生群体在进入社会之前,还存在理论与实际脱节的特质,尚无法对职业领域进行正确判断,对未知职业领域的判断存在极大的主客观偏差。为解决这种偏差,首先要尽可能多地为大学生提供关于职业选择和职业发展的相关信息,只有完备的信息和充分的了解才能让广大大学生群体可以在掌握真实有效职业信息的前提下,对未来职业目标进行客观评估。其二,通过针对性的实际训练增强大学生职业结果预期意识,如:通过与学生工作相关的多部门联合,组织大学生在职业准备期开展与未来职业相关的社会实践活动,进行针对性职业情景模拟训练以增强对职业领域的客观感受;进行课余走访调研,采访未来职业领域相关工作人员,以增强对职业领域的客观认识,形成合理职业结果预期。

3. 关注职业成熟度的指标作用

在传统大学生心理辅导以及高校就业指导上,对大学生个体的职业心理发展状况和职业行为的研究甚少,广泛而非有针对性的辅导并不能对大学生个体实际状况起到帮助。只有关注大学生个体的职业心理发展和职业行为,才能真正帮助大学生形成正确的职业心理。因此,高校和相关社会机构需加强对大学生职业成熟度的关注,引入相关量表,对大学生群体进行定期测试,以评定其职业成熟度,从而发现其潜在的职业心理问题和可能出现的就业困难,以职业成熟度为标杆,在大学生职业准备期针对其具体问题进行辅导和矫正,从而帮助大学生就业并获得长足职业发展。

(三)发挥社会支持的调节作用,构建大学生就业的社会支持网络

大学生在就业阶段,面临从学校到社会的环境突变,同时也承担着求职的巨大压力,来自于家庭的纵向支持,来自于学校、朋友、同事的横向支持都会帮助大学生缓解求职压力,克服初入职场的环境适应性困难。

家庭是个人社会化的重要场所,大学毕业阶段是个人处于青少年与成年的过渡阶段,在该阶段,父母仍是大学生最主要的“期望的社会化者”,是大学生进行职业探索的引导者和支持者。研究发现,被试大学生的总体社会支持受到是否独生子女、生源地等人口学变量的影响,因此,对于来自非独生子女家庭和农村家庭的大学生父母,可以采取适合的方式对其进行培训,使其增强在该阶段

^① 美国职业兴趣测验的三大著名量表包括 SDS 自我指导探索(Self-Directed Search)(Holland J L 编制)、斯特朗—坎贝尔兴趣问卷(SCH)和库德职业兴趣调查表(KOIS)。

^② 维果斯基的“最近发展区理论”,认为学生的发展有两种水平:一种是学生的现有水平,指独立活动时所能达到的解决问题的水平;另一种是学生可能的发展水平,也就是通过教学所获得的潜力。两者之间的差异就是最近发展区。

为子女提供支持的意识,为大学生提供更多的职业信息和切实的职业训练。同时,由于大学生在就读期间,大多脱离父母和传统的家庭环境,进入了新的环境,新环境的关键人物和社会化榜样由朋友、同学等同伴和教师等充当。在日常的学习生活中,除了在情感上和心理上,同学、朋友应相互关心相互支持和教师对学生的情感和心理关注外,还应当对大学生就业提供更多的实际支持,如大学生共享就业信息和就业机会,教师提供就业辅导,高校开展更合理的就业引导工作等。

此外,研究发现,大学生实际感受到的来自于政府、社会、高校等正式的社会支持较少。因此,还应整合来自于家人、朋友、老师、同学等的非正式社会支持和来自于政府、学校和社会的所有社会支持资源,形成社会支持网,通过社会支持网帮助大学生构建属于大学生个人的社会支持系统。如图6所示,首先,整合大学生就业中能够发挥作用的所有正式和非正式社会支持资源,形成一个相互联系的大学生就业的社会支持网络体系。让大学生根据自身需要,积极主动地从该网络体系中摄取切实对自己有帮助的社会资源,从而建立起属于自己的独特的社会支持网。在这个量身定做的社会支持网络中,大学生可自主开展互助和自助活动,降低职业搜寻成本,最终获得良好的就业结果。

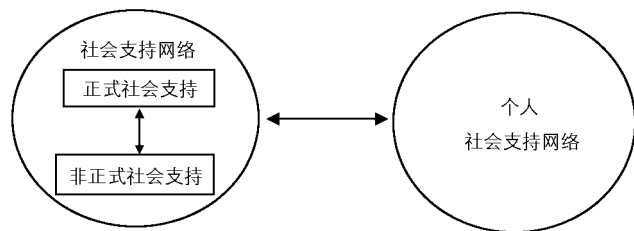


图6 大学生就业的社会支持网络

参考文献:

- [1] 北京青年压力管理服务中心. 2015年中国大学生就业压力调查报告[EB/OL]. (2015-05-29)[2016-03-23]. http://edu.qq.com/a/20150529/032180_1.htm.
- [2] 麦可思研究院. 2015年中国大学生就业报告[EB/OL]. (2015-06-10)[2016-03-23]. http://www.mycos.com.cn/index.php/Index/news_info/nav/3/id/49195.
- [3] SCHULTZ, T W. Investment in Human capital[J]. American economic review 51, 1961(March):1-17.
- [4] BANDURA A. Editorial[J]. American journal of health promotion, 1997, 12, 8-10.
- [5] BROWN L R, HACKETT S. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [J]. Journal of vocational behavior,1994,45(1):79-122.
- [6] BANDURA A. Self-efficacy [J]. Harvard mental health letter, 1994, 13(1) L: 341-34.
- [7] 黄敬宝. 寒门能否出贵子? ——基于人力资本对大学生就业质量作用的分析[J]. 青年研究, 2015(5):1-10+94.
- [8] CREED P A, PATTON W, PRIDEAUX L. Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students[J]. Journal of adolescence, 2007, 30(3):377-392.
- [9] ALI S B, Mc WHIRTER E H, CHRONISTER K M. Self-Efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status; a pilot study[J]. Journal of career assessment, 2005 (13): 40-58.
- [10] TAYLOR K M, BETZ N. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision[J]. Journal of vocational behavior,1983,22(1):63-81.
- [11] 姜乾金. 领悟社会支持量表[J]. 中国行为医学科学,2001(10):41-43.
- [12] 潘锦棠. 性别人力资本理论[J]. 中国人民大学学报,2003(3):94-104.
- [13] 贝克尔. 家庭经济分析[M]. 北京:华夏出版社,1987:17.
- [14] 刘录护. 家庭子女教育消费:社会不平等机制的微观建构[J]. 辽宁教育研究,2007(2):1-4.
- [15] 罗凯,周黎安. 子女出生顺序和性别差异对教育人力资本的影响——一个基于家庭经济学视角的分析[J]. 经济科学,2010(3): 107-119.

责任编辑 曹莉

网 址:<http://xbbjb.swu.edu.cn>